Informelles Lernen in der betrieblich-beruflichen Bildung

M. Rohs & P. Dehnbostel

Die theoretische Diskussion und die Untersuchungen zum informellen Lernen in der beruflich-betrieblichen Bildung beziehen sich zumeist auf Definitionsansätze aus dem nordamerikanischen Raum (vor allem Marsick & Watkins 1990, Livingstone 1999) sowie auf der im Memorandum für Lebenslanges Lernen festgelegten Unterscheidung in informelles, non-formales und formales Lernen (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000). Eine allgemeine Auffassung darüber was informelles Lernen ist, gibt es jedoch nicht und so ist dieser Begriff mit unterschiedlichen Bedeutungszuschreibungen versehen (vgl. Straka 2005). Kriterien für die Unterscheidung formellen und informellen Lernen in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung sind nach Rohs (2007) u. a.:

- die Intention
- die Lernunterstützung
- die Steuerung
- die Bewusstheit des Lernens sowie
- das Lernergebnis (vgl. Abb. 1).

Formelles und informelles Lernen bewegen sich dabei auf einem Kontinuum (vgl. Stern & Sommerlad 1999), die sich z. B. die der Lernunterstützung zwischen einem organisiertem Angebot und einer kaum bis nicht organisierten Nachfrageorientierung bewegt. An ihrer Schnittstelle existieren arbeitsgebundene Lernformen und lernhaltige Arbeitsformen, die sowohl Eigenschaften formellen als auch informellen Lernens aufweisen. Formelles und informelles Lernen greift so ineinander über und bedingt sich wechselseitig (Wittwer 2003) (vgl. Abb. 1).
Das informelle Lernen ist als Bestandteil beruflich-betrieblichen Lernens anerkannt und in wichtigen Erhebungen zur beruflichen Bildung aufgenommen worden (BIBB/IAB-Erhebung, IAB-Betriebspanel, CVTS-Erhebung, Berichtsystem Weiterbildung). In den vorliegenden Untersuchungen zum informellen Lernen in der betrieblich-beruflichen Bildung wird darin jedoch von sehr unterschiedlichen definitorischen Ansätzen ausgegangen, so dass eine Vergleichbarkeit nur schwer herzustellen ist. Darüber hinaus gibt es nur wenige Untersuchungen, die sich ausschließlich auf das informelle Lernen konzentrieren.

Dimensionen des Lernens

Charakteristika formelles Lernen		Charakteristika informelles Lernen
Lernintention	**Intention**	Problemlösung
organisiertes päd. Angebot	**Lernunterstützung**	Nachfrage, nicht organisiert
fremdgesteuert, festgelegt	**Steuerung (Ziele, Inhalte, Zeit)**	selbstbestimmt
fokussiert	**Gegenstand**	ganzheitlich
bewusstes Lernen	**Bewusstheit**	teilweise unbewusstes Lernen
Theoriewissen	**Lernergebnis**	Erfahrungswissen

Abb. 1: Kontinuum formellen und informellen Lernen in der betrieblich-beruflichen Bildung

In der Aus- und Weiterbildung hat das informelle Lernen unter anderem vor dem Hintergrund veränderter Kompetenzanforderungen an Bedeutung gewonnen. So lässt sich das notwendige Erfahrungswissen für komplexer werdende Arbeitsaufgaben nur direkt im Arbeitsprozess erwerben. Dieses Lernen im Prozess der Arbeit ist dabei vor allem informell ist. Aus dieser Erkenntnis folgen bereits Anfang der 1990er Jahre Gestaltungsansätze zum dezentralen Lernen, die die Bedeutung informellen Lernens berücksichtigten (Dehnbostel, Holz & Novak 1992). Aktuell wird das informelle Lernen im Arbeitsprozess u. a. durch die Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems vorangetrieben (vgl. Rohs 2007).

Kritisch muss der Versuch betrachten werden, das informelle Lernen mit dem Argument der Kostenersparnis in die Unternehmen zu bewerben. Zwar ist das informelle Lernen stärker in den Arbeitsprozess integriert, wodurch die Mitarbeiter vor Ort und produktiv bleiben, es benötigt aber auch entsprechende Strukturen und Ressourcen, die das Lernen unterstützen (z. B. durch Lernprozessbegleitung). Dabei muss jedoch beachtet werden, dass das informelle Lernen nicht zu einer zusätzlichen Belastung (Geißler 2003) und die

Verantwortung für den Prozess und das Ergebnis von Lernprozessen allein auf den Lernenden übertragen wird (Garrick 1998).

In der Zukunft wird die Diskussion in der beruflichen Aus- und Weiterbildung davon geprägt sein, wie formelles und informelles Lernen besser miteinander verbunden werden können. Dabei stehen lernhaltige Arbeitsformen und arbeitsgebundene Lernformen als Mischformen formellen und informellen Lernens im Mittelpunkt (Dehnbostel 2004) (vgl. Abb. 2).

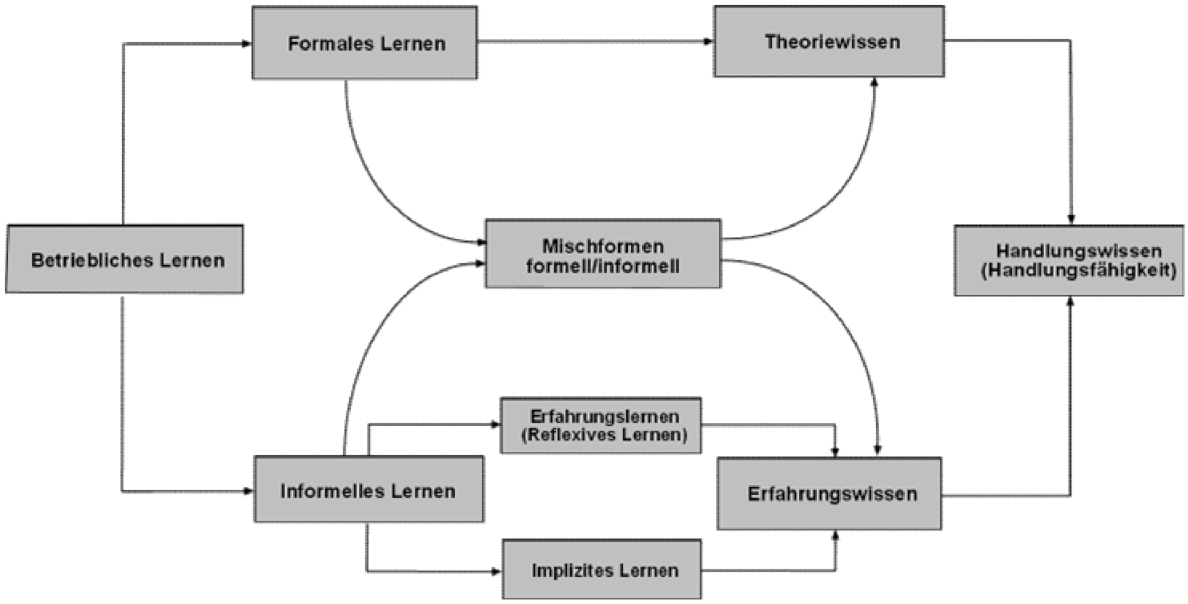


Abb. 2: Betriebliche Lernarten (Rohs 2007 nach Dehnbostel 2004)

Literaturverzeichnis

Dehnbostel, P., Holz, H. & Novak, H. (Hrsg.) (1992), Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz. Dezentrale Aus- und Weiterbildungskonzepte in der Praxis, Bielefeld: Bertelsmann.

Dehnbostel, P. (2004). Lernförderliche Arbeitsgestaltung und die Neuorientierung betrieblicher Bildungsarbeit. In Dehnbostel, P. & Pätzold, G. (Hrsg.). Innovationen und Tendenzen der betrieblicher Berufsbildung. Zeitschrift für Berufs.- und Wirtschaftspädagogik, 18. Beiheft. S. 19-30.

Garrick, J. (1998). Informal Learning in the Workplace. Unmasking Human Ressource Development. London: Routledge.

Geißler, Kh. A. (2003). Alle lernen alles – die Kolonialisierung der Lebenswelt durch das informelle Lernen. In W. Wittwer & S. Kirchhof (Hrsg.). Informelles Lernen und Weiterbildung: Neue Wege der Kompetenzentwicklung (S. 127 – 141). Neuwied: Luchterhand.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000), Memorandum zum lebenslangen Lernen, Brüssel.

Livingstone, D. W. (1999). Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft. In Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), Kompetenz für Europa - Wandel durch Lernen - Lernen im Wandel: Referate auf dem internationalen Fachkongress Berlin 1999, QUEM-report, 60, S. 65-91.

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1990). Informal and incidental learning in the workplace. London & New York: Routledge.

Rohs, M. (2007). Zur Theorie formellen und informellen Lernens in der IT-Weiterbildung. Disseration. (im Druck).

Stern, E. & Sommerlad, E. (1999). Workplace learning, culture and performance. Institute of Personnel and Development. London

Straka, G. A. (2005). Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions. In K. Künzel (Hrsg.). Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung (31/32): Informelles Lernen – Selbstbildung und soziale Praxis (S. 27-45). Köln: Böhlau.

Wittwer, W. (2003). „Lern für die Zeit, wird tüchtig fürs Haus. Gewappnet ins Leben tritts du hinaus“ – Förderung der Nachhaltigkeit informellen Lernens durch individuelle Kompetenzentwicklung. In W. Wittwer & S. Kirchhof (Hrsg.). Informelles Lernen und Weiterbildung: Neue Wege der Kompetenzentwicklung (S. 13-41). Neuwied: Luchterhand.

Wenn sie diesen Text zitieren wollen:
Rohs, M. & Dehnbostel. P. (2007). Informelles Lernen in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung. Im Internet: http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/dateien/Texte/Dehnbostel_Rohs_2007.pdf (TT.MM.JJJJ)